

MUNI

**Kariéra na
Masarykově
univerzitě**

Personální politika je nedílnou součástí **strategie Masarykovy univerzity**. Její rozvoj je jednou z dlouhodobých priorit univerzity a aktuální plán aktivit mj. i v tomto směru určuje Dlouhodobý záměr na léta 2016–2020. Ten je pro každý kalendářní rok zpřesňován v **Plánu realizace dlouhodobého záměru** na konkrétní rok.

V souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., zákon o vysokých školách v platném znění, spadá personální politika do gesce jednotlivých fakult MU s tím, že pracovněprávní vztahy pokud se jedná o jejich uzavírání a ukončování jsou v případě klíčových akademických pracovníků (tj. docentů a profesorů) předem projednávány s rektorem (podrobnosti stanoví dohody uzavřené mezi rektorem Masarykovy univerzity a děkany jednotlivých fakult).

Metodickou úlohu v personální politice sehrává Odbor pro personální řízení Rektorátu MU, v akademické sféře pak Odbor pro akademické záležitosti Rektorátu MU. Podrobnosti o organizační struktuře a řízení Masarykovy univerzity upravuje **Organizační řád Masarykovy univerzity**. Veškeré univerzitní předpisy jsou k dispozici na úřední desce.

1

Pracovní podmínky a pracovní prostředí

Masarykova univerzita zaměstnává více než 5 000 zaměstnanců – akademických i neakademických pracovníků, pro které se snaží vytvářet kolegiální pracovní prostředí a motivující podmínky.

Základní normou, která pracovní podmínky na Masarykově univerzitě upravuje, je vedle platných zákonů **Pracovní řád Masarykovy univerzity** – vnitřní norma, která byla přijata Akademickým senátem MU a registrována Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Tento řád detailně rozebírá práva a povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatele. Významnou roli při utváření pracovních podmínek na univerzitě hraje také **Koordinační odborová rada** a pravidelně obnovovaná **Kolektivní smlouva**.

Mimořádně důležitou roli na Masarykově univerzitě hrají **etické aspekty akademické práce**. Masarykova univerzita si je vědoma své společenské odpovědnosti a vyjadřuje přesvědčení, že etické hodnoty je potřeba uchovávat a rozvíjet. Z toho důvodu byl vytvořen systém etických pravidel a principů, které jsou pro členy akademické obce a další zaměstnance univerzity závazné.

Základní etické požadavky na jednání zaměstnanců Masarykovy univerzity s ohledem na jejich odborné aktivity shrnuje směrnice MUč. 6/2015 **Etický kodex akademických a odborných pracovníků Masarykovy univerzity**. Základní pravidla etiky ve výzkumu na Masarykově univerzitě pak definuje směrnice MU č. 5/2015 **Etika výzkumu na Masarykově univerzitě**.

Pro kontrolu dodržování formulovaných etických principů zřídila Masarykova univerzita několik odborných grémií:

ETICKÁ KOMISE MASARYKOVY UNIVERZITY

Stálý poradní orgán rektora Masarykovy univerzity, který posuzuje případy porušení obecných morálních principů nebo pravidel Etického kodexu akademických a odborných pracovníků Masarykovy univerzity, které se vymykají rámci organizační struktury Masarykovy univerzity nebo které nebyly na její úrovni vyřešeny.

→ [více informací](#)

ETICKÁ KOMISE PRO VÝZKUM MASARYKOVY UNIVERZITY

Zabývá se etickými aspekty výzkumu prováděného na Masarykově univerzitě, který zahrnuje zejména lidské subjekty.

→ [více informací](#)

PANEL PRO ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MASARYKOVY UNIVERZITY

Stálý poradní orgán rektora, který vykonává dohled nad uplatňováním a dodržováním principů nediskriminace a rovnosti na Masarykově univerzitě.

→ [více informací](#)

2

**Výběr
zaměstnanců**

Pro Masarykovu univerzitu je výběr zaměstnanců jedním z klíčových procesů, kterému věnuje značnou pozornost tak, aby zajistila transparentní podmínky přijímání pracovníků (včetně zajištění rovného přístupu), usnadnila přístup k pracovním pozicím začínajícím pedagogickým a výzkumným pracovníkům a přilákala vysoce kvalifikované pracovníky na všech úrovních pedagogické a vědecké kvalifikace.

Vyhlášená výběrová řízení jsou zveřejňována elektronicky, ve veřejné části internetových stránek MU v českém i anglickém jazyce.

Seznam volných pracovních míst je průběžně aktualizován.

Váhajícím uchazečům může pomoci Seznam důvodů proč zvolit kariéru na Masarykově univerzitě a Seznam tipů pro výběrové řízení.

Pravidla pro obsazování pracovních míst akademických pracovníků i dalších zaměstnanců, vyhlašování výběrového řízení, jeho náležitosti a průběh, sestavování a funkce komise pro jednotlivá výběrová řízení atd. určuje **Řád výběrového řízení Masarykovy Univerzity**.

Masarykova univerzita klade důraz na **mezinárodní přesah** svých aktivit. To se projevuje i při výběru zaměstnanců, kdy se univerzita snaží oslovovat nejen odborníky z České republiky, ale také ze zahraničí. V případě výběrových řízení na místa klíčových akademických pracovníků (docentů a profesorů) jsou proto výběrová řízení zveřejňována také v zahraničních médiích, členem výběrové komise pro taková řízení musí být odborník ze zahraničí a v rámci výběrových řízení jsou pak hodnoceny kromě jiných i mezinárodní zkušenosti uchazečů. Pro uchazeče, kteří získali vzdělání v zahraničí, nabízí univerzita také služby nostrifikace, které zajišťují Studijní odbor a Odbor výzkumu Rektorátu MU. Novým zaměstnancům přicházejícím ze zahraničí je k dispozici Centrum podpory pro zahraniční zaměstnance.

3

Odměňování zaměstnanců

Zásady odměňování zaměstnanců Masarykovy univerzity jsou určeny **Vnitřním mzdovým předpisem Masarykovy univerzity**. Jeho cílem je zajistit **transparentní a spravedlivé finanční ohodnocení** za vykonávanou práci, postihuje tématiku mezd a jejich složek, odměn, odchodného atd. Na tento předpis pak navazuje směrnice MU č. 3/2018 **Katalog pracovních funkcí**. Ta upravuje obecnou i rámcovou charakteristiku pracovních pozic akademiků i dalších zaměstnanců a jejich zařazení do mzdových tříd.

Masarykova univerzita uděluje svým zaměstnancům i dalším osobám, které se zasloužily o její rozvoj nebo významně přispěly k rozvoji vědy a obecné vzdělanosti také **nefinanční ocenění**, zejména **čestné vědecké hodnosti**, **medaile** nebo **ceny rektora MU**. Seznam udělených vyznamenání je k dispozici **[zde](#)**.

4

Podpora zaměstnanců

Masarykova univerzita se snaží svým zaměstnancům poskytovat maximální možnou podporu jejich osobního odborného rozvoje a kariérního růstu.

Přímé zabezpečení osobního odborného rozvoje a kariérního růstu realizuje MU a její součásti dle svých možností a s ohledem na své strategické potřeby zejména prostřednictvím:

- vytváření zázemí pro tvůrčí práci, a to zejména harmonizací a **vyvážeností výzkumné a pedagogické činnosti** akademických pracovníků; administrativní podporou; zabezpečením vybavení výzkumných pracovišť v souladu se současnými trendy,
- podpory účasti zaměstnanců na odborných akcích národní i mezinárodní úrovně přispívajících ke zvyšování jejich odbornosti, zejm. formou **zahraničních odborných stáží, účastí na odborných konferencích** apod.,
- podpory systematického **vzdělávání a rozvíjení kompetencí**
- podpory akademických pracovníků při čerpání **tvůrčího volna**, které se řídí [směrnicí č. 4/2017 Tvůrčí volno](#).

Nepřímá podpora osobního odborného rozvoje a kariérního růstu zaměstnanců je založena na možnostech úpravy pracovních podmínek. Jedná se především o následující možnosti:

- úprava pracovních podmínek zaměstnanců dokončujících přípravu podkladů pro podání návrhu na zahájení **habilitačního řízení, nebo řízení ke jmenování profesorem,**
- úprava pracovních podmínek zaměstnanců **po návratu z rodičovské dovolené,** podporující rychlejší zapojení, resp. opětovné zapojení do tvůrčích týmů MU nebo součástí,
- úprava pracovních podmínek zaměstnanců, u nichž dochází nebo by mohlo dojít ke stagnaci kariérního růstu vyplývající z objektivních **vnějších omezení,** daných zejména dlouhodobě neuspokojivým zdravotním stavem nebo nutnou péčí o nejbližší rodinné příslušníky,
- úprava pracovních podmínek zaměstnanců, u nichž dochází nebo by mohlo dojít ke stagnaci kariérního růstu vyplývající z objektivních **vnitřních omezení,** daných zejména dlouhodobě nevyváženou strukturou pracovní činnosti (např. nadměrný rozsah výuky vyplývající z potřeb pracoviště nebo zátěž spojená s vedoucí či akademickou funkcí),
- úprava pracovních podmínek **zaměstnanců se smyslovými pohybovými omezeními,**
- budování podmínek pro **harmonizaci rodinného a pracovního života** zaměstnanců.

5

**Rozvoj
kompetencí
zaměstnanců**

HABILITAČNÍ ŘÍZENÍ A ŘÍZENÍ KE JMENOVÁNÍ PROFESOREM

V akademické sféře je předpokládánou součástí profesního růstu také **získání vědecko-pedagogické hodnosti docent či profesor** a Masarykova univerzita nabízí řadu oborů, ve kterých lze tyto hodnosti získat. Habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem se řídí [zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů \(zákon o vysokých školách\), Řádem habilitačních řízení a řízení ke jmenování profesorem a směrnicí MU č. 7/2017 Habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem](#). Podrobné informace o způsobu zahájení řízení, jeho průběhu, akreditovaných oborech a probíhajících řízeních je v případě habilitačního řízení možné nalézt [zde](#), v případě řízení ke jmenování profesorem [zde](#).

ROZVOJ PEDAGOGICKÝCH KOMPETENCÍ

Masarykova univerzita dlouhodobě usiluje o rozvoj kvality výuky a vzdělávání. Jedním z nástrojů, které k tomu účelu využívá, je rozvoj pedagogických kompetencí svých vyučujících.

Z toho důvodu vzniklo **[Centrum rozvoje pedagogických kompetencí \(CERPEK\)](#)**.

Jeho úkolem je systematické zvyšování úrovně pedagogických kompetencí zejména začínajících vysokoškolských učitelů prostřednictvím uceleného vzdělávacího programu.

ROZVOJ KOMPETENCÍ PRO ZAJIŠŤOVÁNÍ VÝZKUMU

Výzkum je nedílnou součástí univerzitního života a zároveň jednou z nejdůležitějších činností univerzity. Masarykova univerzita si toho je vědoma, a nabízí prosto svým zaměstnancům také informační workshopy a kurzy, které na univerzitní úrovni zajišťuje zejména [Odbor výzkumu](#) a [Odbor pro rozvoj](#).

ROZVOJ JAZYKOVÝCH KOMPETENCÍ

Masarykova univerzita provozuje Centrum jazykového vzdělávání, které se významně podílí na rozvoji jazykových kompetencí akademiků a dalších zaměstnanců prostřednictvím zajišťování celouniverzitní výuky jazyků, kurzů celoživotního vzdělávání a také komerčních kurzů.

ZÍSKÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH ZKUŠENOSTÍ

Mezinárodní aktivity univerzity koordinuje Centrum zahraniční spolupráce, které nabízí zprostředkování zahraničních zkušeností ve formě výzkumných či výukových pobytů nejen studentům, ale také zaměstnancům univerzity.

ROZVOJ MANAŽERSKÝCH A DALŠÍCH KOMPETENCÍ

Rozvoj manažerských a dalších kompetencí zajišťují příslušná personální oddělení jednotlivých součástí Masarykovy univerzity podle individuálních potřeb zaměstnanců.

6

Hodnocení zaměstnanců

Na Masarykově univerzitě probíhá **pravidelné hodnocení zaměstnanců**, které je se řídí směrnicí MU č. 5/17 **Hodnocení zaměstnanců**. Podrobnosti potom zpravidla upravují navazující předpisy jednotlivých součástí Masarykovy univerzity.

Hodnocení zaměstnanců probíhá na úrovni jednotlivých pracovišť Masarykovy univerzity. Hodnotitelem je standardně vedoucí pracoviště, případně děkan fakulty nebo jím pověřený proděkan. Interní hodnocení pracovního výkonu akademických pracovníků probíhá každoročně, přičemž konkrétní termín sběru dat potřebných pro dané hodnocení určuje hodnotitel dle potřeb příslušné součásti MU.

Každý zaměstnanec je hodnocen individuálně s ohledem na relevantní povinnosti v rámci zastávané pracovní pozice, velikost úvazku a na případné další okolnosti. Evaluace přitom zohledňuje všechny hlavní oblasti pracovního výkonu: oblast pedagogických činností, vědecko-výzkumných činností a organizačních aktivit přínosných pro univerzitu při současném zohlednění manažerských činností a zastávání akademických funkcí. Nelze opomenout také hodnocení osobního, pracovního a sociálního chování zaměstnance, včetně dodržování platných pravidel MU (např. Etického kodexu či Pracovního řádu).

Nedílnou součástí hodnocení je také plánování pracovních cílů zaměstnance pro nadcházející období, tj. jeho **plánovaný odborný rozvoj a plán hlavních činností**.

7

Zaměstnanecké benefity

DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU

Masarykova univerzita poskytuje neakademickým pracovníkům 6 týdnů dovolené na zotavenou, akademickým pracovníkům dokonce 8 týdnů v kalendářním roce.

PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

Nárok na příspěvek na stravování vzniká zaměstnancům, kteří splňují podmínku výkonu práce v délce alespoň 4 hodiny denně.

KNIHOVNY ZDARMA

Knihovní systém MU je tvořen 9 fakultními knihovnami, centrálními specializovanými knihovnami a dále 113 dílčími a oborovými knihovnami rozmístěnými ve více jak 40 lokalitách ve městě Brně a jedním pracovištěm v Telči. Zaměstnanci Masarykovy univerzity mohou využívat knihovny bezplatně.

SLEVY NA KURZY

Zájemcům o pravidelné sportovní vyžití nabízí Fakulta sportovních studií pravidelná komerční cvičení. Nabídka kurzů je dostupná [zde](#).

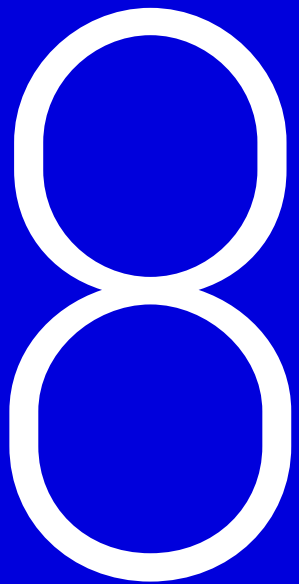
Jazyková škola při Filozofické fakulty nabízí pro zaměstnance zvýhodněné jazykové kurzy. Bližší informace k nabídce kurzů jsou taktéž uveřejněny v [Obchodním centru MU](#).

PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ

Příspěvek poskytuje Masarykova univerzita zaměstnancům v pracovním poměru a stanovuje se ve výši 2 % ze mzdového tarifu uvedeného ve mzdovém výměru zaměstnance. Podrobné podmínky pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění upravuje směrnice MU č. 7/2013 – [Pravidla pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření zaměstnancům Masarykovy univerzity](#).

SLEVY V KINĚ SCALA

Zaměstnanci Masarykovy univerzity mohou po předložení karty zaměstnance využívat zvýhodněné vstupné na vybrané akce v univerzitním kině Scala. Nabídky na tyto akce jsou uveřejněny na [Vývěsce](#) Informačního systému Masarykovy univerzity.



Speciální pozice akademických pracovníků

MIMOŘÁDNÝ PROFESOR

Pracovní pozici mimořádného profesora umožňuje [Zákon o VŠ](#) obsadit vysoké škole, která má institucionální akreditaci v dané oblasti vzdělávání. Postavení mimořádného profesora je v mnoha aspektech srovnatelný s hodnostmi docenta a profesora. Mimořádným profesorem se může stát osoba, která srovnatelného postavení s docentem nebo profesorem dosáhla v zahraničí, příp. také významný odborník, který v dané oblasti vzdělávání působí v praxi alespoň po dobu 20 let. Pozici mimořádných profesorů na MU upravují především [Řád výběrového řízení Masarykovy univerzity](#), [Vnitřní mzdový předpis Masarykovy univerzity](#) a [Studijní a zkušební řád Masarykovy univerzity a směrnice MU č. 3/2018](#) [Katalog pracovních pozic](#).

HOSTUJÍCÍ PROFESOR

Na MU mohou působit v postavení obdobném s akademickými pracovníky hostující profesori. Rozsah působení a právní vztahy hostujících profesorů k MU jsou v souladu s [čl. 42 Statutu MU](#) upraveny individuálně smluvně.

EMERITNÍ PROFESOR

Status emeritního profesora Masarykovy univerzity může získat její bývalý akademický pracovník s hodností profesora, který se svou celoživotní pedagogickou a vědeckou činností mimořádným způsobem zasloužil o rozvoj univerzity nebo její součásti. Pozici emeritních profesorů na MU upravuje [směrnice č. 5/2018](#) [Postavení emeritních profesorů](#).

9

**Kariéerní růst
na Masarykově
univerzitě**

Typická dráha kariérního růstu akademického pracovníka

